

Авторский коллектив ФГАОУ ДПО «ГИНФО»:
Мельниченко Л.Н., к.э.н,
Алимов Д.И., к.э.н.
Когин О.В.
Шалунова Д.В.
Жукова Л.И.

Школа лидеров СПО: проекты развития профессиональных образовательных организаций на этапе внедрения

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются итоговые результаты реализации в федеральном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Государственный институт новых форм обучения» в 2016 – 2017 г.г. дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций «Управление проектами развития профессиональных образовательных организаций» («Школа лидеров СПО: проектная мастерская»). Программа реализована в рамках выполнения Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020. Статья посвящена анализу дефицитных управленческих компетенций, которые необходимо формировать у руководителей профессиональных образовательных организаций в условиях модернизации системы СПО, внедрения новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям».*

***Ключевые слова:** профессиональная образовательная организация, модульное обучение, новые федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям, управленческие команды профессиональных образовательных организаций, проектная деятельность, дефицитные управленческие компетенции, демонстрационные экзамен.*

1. Введение

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования (далее – ФЦПРО) на 2016-2020 годы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 года №497, важнейшими целевыми индикаторами (показателями) развития среднего профессионального образования (далее – СПО) являются: доля средних профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по

50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования; доля студентов средних профессиональных образовательных организаций, обучающихся по образовательным программам, в реализации которых участвуют работодатели.

Для их достижения в ФЦПРО предусмотрено выполнение задачи 1. «Создание и распространение структурных и технологических инноваций в среднем профессиональном и высшем образовании», которая предполагает реализацию мер по следующим приоритетным направлениям деятельности Минобрнауки России:

- институциональная модернизация системы среднего профессионального образования, в том числе посредством разработки новых моделей учебных заведений;
- повышение качества управления в системе СПО на основе внедрения инновационных механизмов управления образовательными организациями;
- развитие кадрового потенциала профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) на основе реализации программ дополнительного профессионального образования для управленческих и педагогических кадров ПОО, в том числе посредством проектного обучения управленческих команд.

Уровень профессиональной подготовки управленческих и педагогических кадров СПО определяет эффективность реализации программ модернизации региональных систем СПО и кадрового обеспечения экономики высококвалифицированными рабочими кадрами.

В этой связи приоритетный проект "Образование" по направлению "Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий" ("Рабочие кадры для передовых технологий") предусматривает мероприятия, обеспечивающие повышение квалификации всех педагогических и управленческих работников профессиональных образовательных организаций, которые внедряют новые ФГОС по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Реализация этой и других задач, стоящих перед современной системой профессионально образования, требует разработки новых подходов во-первых, к управлению развитием образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования в субъектах Российской Федерации; во - вторых, к технологиям и формам внедрения структурных изменений, обеспечивающих результаты управленческих инноваций, распространение структурных и технологических

инноваций в среднем профессиональном и высшем образовании. В современных условиях особую значимость для образовательных организаций, реализующих образовательные программы СПО, приобретает наличие эффективных управленческих команд, способных к быстрой адаптации как к внутренним, так и к внешним вызовам в процессе модернизации профессионального образования, внедрения ФГОС ТОП-50, внедрение целевого обучения, внедрение демонстрационных экзаменов на основе регламентов «Ворлдскиллс», разработки основных профессиональных образовательных программ СПО, ориентированных на кадровое обеспечение экономики региона, обладающих навыками проектного управления структурными изменениями в образовательных организациях. В системе СПО назрела необходимость в формировании новых механизмов управления изменениями, программ организационного развития образовательных организаций и управленческих команд, готовых разрабатывать и внедрять изменения в организациях. Для внедрения успешных преобразований в организационных структурах и системах управления необходим проектный подход, позволяющий управленческим командам за период практико-ориентированного обучения разработать проект программы развития организации, провести его экспертизу, апробацию, детально проработав дорожную карту практического внедрения изменений.

В рамках реализации Государственного контракта № 06.021.11.0013 от 09.08.2016 г. в федеральном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Государственный институт новых форм обучения» в 2016 – 2017 г.г. была разработана и реализована дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций «Управление проектами развития профессиональных образовательных организаций» («Школа лидеров СПО: проектная мастерская»). Следует отметить, что данная Программа в подобном проектном формате и в командном составе слушателей реализована в системе СПО впервые.

Цель Программы – подготовка управленческих команд в сфере среднего профессионального образования для обеспечения подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям среднего профессионального образования в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями.

Программа была адресована директорам, заместителям директоров и руководителям структурных подразделений профессиональных образовательных организаций. Обязательным условием их участия в обучении было соблюдение требования командного состава (не менее 3 человек из профессиональной образовательной организации, в том числе руководитель организации).

Следует также отметить и другие особенности Программы: основными формами очной аудиторной работы были проектные сессии и проектная работа в команде; результат обучения – командные проекты развития ПОО; модульное обучение (семь очных сессий и дистанционная межмодульная работа в период с сентября 2016 г. по апрель 2017 г.); программа включала в себя модуль «Профессиональный английский языка для руководителей образовательных организаций» (для подготовки и защиты выпускного проекта на английском языке, по желанию).

Реализация программы предусматривала очное обучение, с применением дистанционных образовательных технологий. Программа имела модульную структуру (7 модулей) и была реализована в формате очных проектных мастерских, а также гостевых лекций экспертов, тренингов коммуникационных навыков и дискуссионного обсуждения лучших практик в сфере СПО.

Научный руководитель Программы - Андрей Евгеньевич Волков, научный руководитель Московской школы управления «СКОЛКОВО». Директор Программы - Денис Александрович Корицин (Конструкторы сообществ практики). Преподаватели Программы – российские эксперты в области профессионального образования, владеющие лучшими практиками в области обучения высшего менеджмента, имеющие опыт реализации аналогичных программ для ректоров вузов, представители международных и российских компаний, корпоративных университетов и бизнес - школ, представители федеральных и региональных органов управления образованием. Экспертная поддержка Программе оказывалась представителями Министерства образования и науки РФ, Высшей школы экономики, Центросоюза Российской Федерации, Ассоциации менеджеров по управлению изменениями и развитию бизнеса, Агентства стратегических инициатив, организации «Конструкторы сообществ практики», учебного центра «АЛЛАДА».

В ходе реализации Программы была изучена актуальная управленческая проблематика развития среднего профессионального образования, в том числе тенденции развития, новые модели управления в профессиональном образовании, управление изменениями, проектное управление, управление ресурсами, повышение эффективности взаимодействия с организациями реального сектора экономики, профессиональный английский язык (менеджмент образовательной организации).

2. История аналогичных программ

История реализации образовательных программ для высшего управленческого состава предприятий и организаций имеет в нашей стране давнюю историю. Масштабная переподготовка руководителей предприятий и организаций обусловлена сменой экономической парадигмы, была кардинальными общественными изменениями и преобразованиями,

модернизацией экономической системы, что влекло за собой смену правовой, финансовой, экономической субъектности. Это порождало необходимость массовой переподготовки управленческих кадров и появления соответствующих институтов и образовательных программ, например, таких как:

- школа «Красных командиров» - Объединенная школа им. ВЦИК для руководителей командного состава страны (1921-1927г), которая в дальнейшем была преобразована в Московское высшее общевойсковое командное училище;

- Курсы директоров предприятий, созданные в Москве в 1925. Обучение на них рассматривалось как часть мер по формированию резерва административных и хозяйственных руководителей;

- Институты при промышленных министерствах были реорганизованы (1960-61 гг.) в центральные курсы усовершенствования кадров (лёгкой промышленности, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения и др.). В 1967 на базе курсов были созданы первые ИПК руководящих работников и специалистов, общее методическое руководство которыми было возложено на Министерство высшего и среднего специального образования СССР.

- Академия государственной службы начала свою работу в 1921 г, когда был открыт Институт красной профессуры (ИКП), для подготовки преподавателей общественных наук для вузов, а также работников для научно-исследовательских учреждений, центральных партийных и государственных органов. В 1938 создана единая Высшая школа марксизма-ленинизма при ЦК ВКП(б). 2 августа 1946 была основана Академия общественных наук при ЦК ВКП(б). Это было высшее партийное учебное заведение, готовившее работников для центральных и региональных партийных учреждений, а также преподавателей вузов и научных работников. В 1970 был основан Институт управления народным хозяйством (ИУНХ). В 1978 была создана Академия общественных наук при ЦК КПСС на базе трех высших учебных заведений: Академии общественных наук, Высшей партийной школы и Заочной высшей партийной школы. В новой Академии стало осуществляться повышение квалификации управленческих кадров разного профиля. 5 ноября 1991 распоряжением Президента Российской Федерации Академия общественных наук преобразована в Российскую академию управления (РАУ).

- Президентская программа переподготовки управленческих кадров - масштабная и во многом уникальная Программа, которая реализуется в Российской Федерации с 1998 г., в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 24

марта 2007 г. № 177 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации в 2007/08–2017/18 учебных годах».

Модернизация системы профессионального образования и соответствующие мероприятия, ставшие драйвером перемен в системе (такие как: развитие России международного чемпионатного движения рабочих профессий WoldSkills, внедрение в СПО новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям (далее- ФГОС ТОП 50), демонстрационного экзамена по стандартам WSR, мониторинга качества подготовки кадров), существенно изменили ландшафт профессионального образования и требования к качеству подготовки выпускников СПО. Изменения в государственной политике в сфере СПО обеспечивали реализацию соответствующих указов и поручений Президента Российской Федерации:

1. Указ Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года» (развитие системы среднего профессионального образования в целях подготовки квалифицированных рабочих в соответствии с лучшими мировыми стандартами и передовыми технологиями).

2. Поручение Президента Российской Федерации от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821, пункт 1) (разработать и утвердить комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, установив в качестве одного из его целевых показателей осуществление подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций).

3. Поручения по итогам встречи Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству от 1 сентября 2015 года №Пр-1921 от 21 сентября 2015 года (формирование инфраструктуры для подготовки национальной сборной России по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс»; популяризация и повышения престижа рабочих и инженерных профессий, подготовки кандидатов в сборную и экспертов; изучение лучших мировых практик подготовки национальных сборных для участия в международных соревнованиях по стандартам «Ворлдскиллс»; расширение участия

представителей Российской Федерации в международных соревнованиях по стандартам «Ворлдскиллс»).

4. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р (создание условий для обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям современной экономики, консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы СПО; разработка системы постоянного мониторинга качества подготовки кадров).

5. Приоритетный национальный проект «Образование», направление «Подготовка высококвалифицированных рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный Президиумом президентского Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам 25 октября 2016 г.

В результате этих масштабных изменений в системе СПО возникла необходимость в формировании новых механизмов управления изменениями в профессиональных образовательных организациях и в управленческих командах, готовых разрабатывать и внедрять структурные изменения в организациях.

Ретроспективный анализ дополнительных профессиональных программ для руководителей образовательных организаций показал, что в анализируемых программах, как правило, не учитываются особенности и специфика деятельности руководителя профессионально образовательной организации (далее – ПОО). Данный вывод был сделан на основе анализа реализованных в 2012-2016 гг. дополнительных профессиональных образовательных программ, адресованных управленческим кадрам образовательных организаций, в том числе программ, которые разрабатывались в рамках реализации государственных контрактов в рамках ФЦПРО на 2012-2016 годы.

В большинстве своем, в Институтах повышения квалификации не представлены образовательные программы ДПО, адресованные данной категории работников среднего профессионального образования, в содержании которых отражены актуальные тенденции в развитии педагогики, современные технологии обучения студентов средних профессиональных учреждений, позволяющие решать вопросы подготовки конкурентоспособных специалистов, рабочих.

Альтернативными примерами решения проблемы профессиональной переподготовки и повышение квалификации руководителей образовательной

организаций на основе фокусировки образовательных потребностей специфической целевой аудитории являются программы повышения квалификации для директоров школ (2011-2013гг) и программа профессиональной переподготовки для высшего руководства вузов.

Программа повышения квалификации для директоров школ была направлена на формирование навыков принятия решений основных, развитие управленческой культуры руководителей в соответствии с изменениями социальных, экономических условий работы школ и изменений в образовательной среде. Реализация подобных программ в Российской Федерации носила массовый масштабный характер. Однако, обучение по данной программе или по аналогичным программам, как правило, проходило не в проектом формате и не в командном составе.

Московская школа управления «СКОЛКОВО» по заказу Министерства образования и науки Российской Федерации реализовывает с 2012 года и по настоящее время программу профессиональной переподготовки «Ректорский кадровый резерв» для высшего звена руководства университетов (ректоров и проректоров), управленческих кадров в сфере среднего и крупного бизнеса, предпринимательства, социальной, научной сфере, государственного и муниципального управления. Цель программы: подготовка управленческого (ректорского) кадрового резерва в сфере высшего образования. Участники программы: ректоры и проректоры, управленческие кадры в сфере среднего и крупного бизнеса, предпринимательства, социальной, научной сфере, государственного и муниципального управления. Экспертную поддержку программе оказали профессора лучших бизнес-школ, практики-управленцы из ведущих университетов и корпораций, а также представители Министерства образования и науки Российской Федерации.

Результатами работы на данной программе стали: сетевое сообщество управленческого кадрового резерва высшей школы, реализующих проекты модернизации университетов в соответствии с задачами инновационного развития страны, а также согласно потребностям рынка труда и региона; проекты построения системы эффективного управления образовательным, научным и административным процессами разработанные межвузовскими командами, общий понятийный аппарат и база знаний, в том числе мировых лучших практик развития и управления университетами; освоение методик проектной работы, которые могут быть использованы участниками после завершения программы обучения для дальнейшей разработки проектов развития.

3. Исследование образовательных потребностей

Актуальные задачи, стоящие сегодня перед профессиональными образовательными организациями, требуют формирования у ее руководителей новых компетенций, готовности к осуществлению инновационной деятельности, к принятию новых моделей стандартизации, активному формированию многофункциональной информационно-образовательной среды. Однако предъявляемые требования к компетентности управленцев в сфере образования во многом оказываются завышенными по сравнению с имеющейся компетентностью действующих руководителей. Очевидный дефицит подобной управленческой компетентности, к сожалению, фактически замедляет и усложняет реализацию инновационных проектов, проводимых в рамках модернизации отечественной социально-экономической системы, оказывается значительной преградой на пути корректного и эффективного развития системы управления образованием в целом и конкретной образовательной организацией в частности.

Таким образом, «компетентность» обладает содержательным понятием, в основе которого функционируют интегрирующие профессиональные, социально-психологические, правовые и другие характеристики. В обобщенном виде, компетентность руководителя рассматривается, как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной управленческой деятельности в сфере профессионального образования.

Профессиональную компетентность в сфере профессионального образования можно рассматривать как качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач, в частности:

- видение проблем и их преодоление;
- нахождение нестандартных решений задач;
- гибкость и готовность принимать происходящие изменения;
- умение их инициировать и управлять ими;
- владение современными технологиями управления качеством образования, коллективом;
- владение проектными технологиями;
- умение видеть, развивать возможности и ресурсы работников.

Именно рассмотренные данные, составляющие профессиональную компетентность, соотносимы с перечнем обобщенных трудовых функций, входящих в проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации».

В рамках исследования для разработки дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций было проведено анкетирование с целью выявления потребностей руководителей ПОО в дефицитных управленческих компетенциях, ответили. Вопросы анкетирования представлены ниже.

I. «Какие, на Ваш взгляд, качества руководителя наиболее важны в управлении профессиональной образовательной организацией?»

1. Качества лидера. Способность понять, выразить и отстаивать интересы людей; желание брать ответственность на себя; способность руководителя неформально влиять на окружающих (68,09% опрошенных респондентов);

2. Умение ставить цели и обеспечивать их достижение (82,97% опрошенных респондентов);

3. Способность сформировать эффективную команду единомышленников (76,59% опрошенных респондентов).

4. Знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике. Грамотный выбор стиля руководства. Умение организовать подготовку и принятие решений (44,68% опрошенных респондентов);

5. Способность предвидеть развитие событий (44,67% опрошенных респондентов).

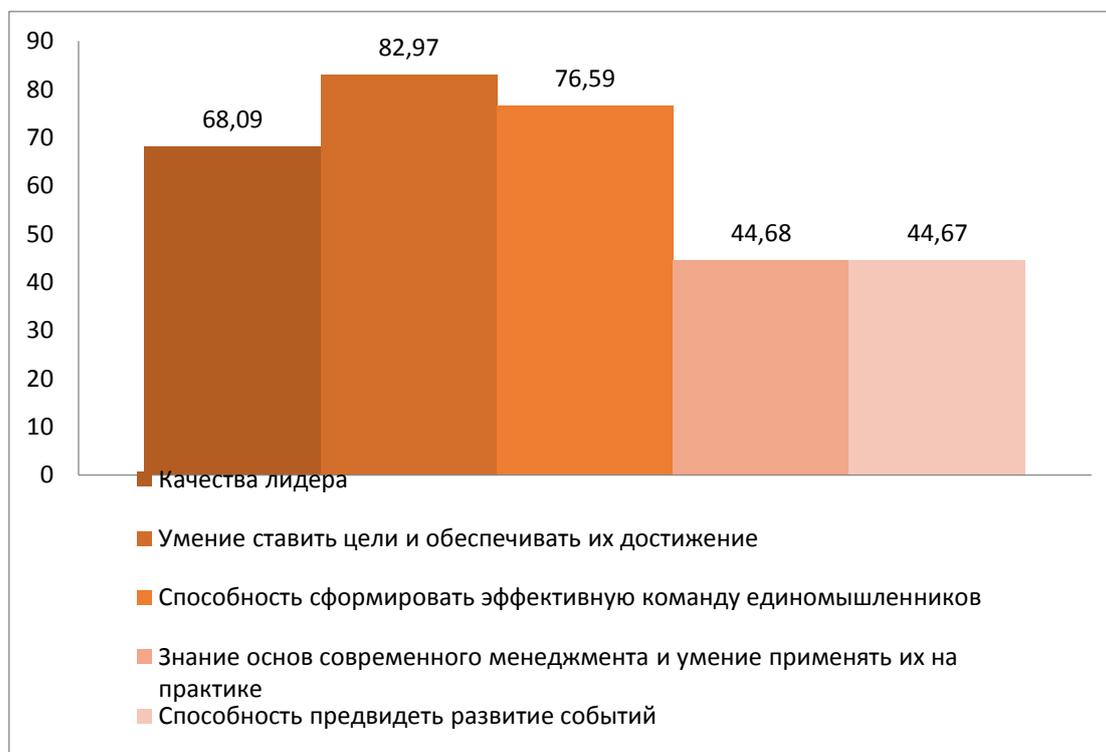


Рисунок 1 - Графическое изображение результата анкетирования экспертов по вопросу «Какие, на Ваш взгляд, качества руководителя наиболее важны в управлении профессиональной образовательной организацией?»

II. «Каких профессиональных компетенций, на Ваш взгляд, как правило, не хватает руководителям ПОО?»

1. Определение цели, целевых показателей развития ПОО (80,84% опрошенных респондентов);

2. Планирование развития ПОО, системы мероприятий, обеспечивающей достижение целей (76,58% опрошенных респондентов);

3. Мониторинг качества образовательной деятельности (74,46% опрошенных респондентов)

4. Привлечение дополнительных источников финансирования ПОО (36,18% опрошенных респондентов).

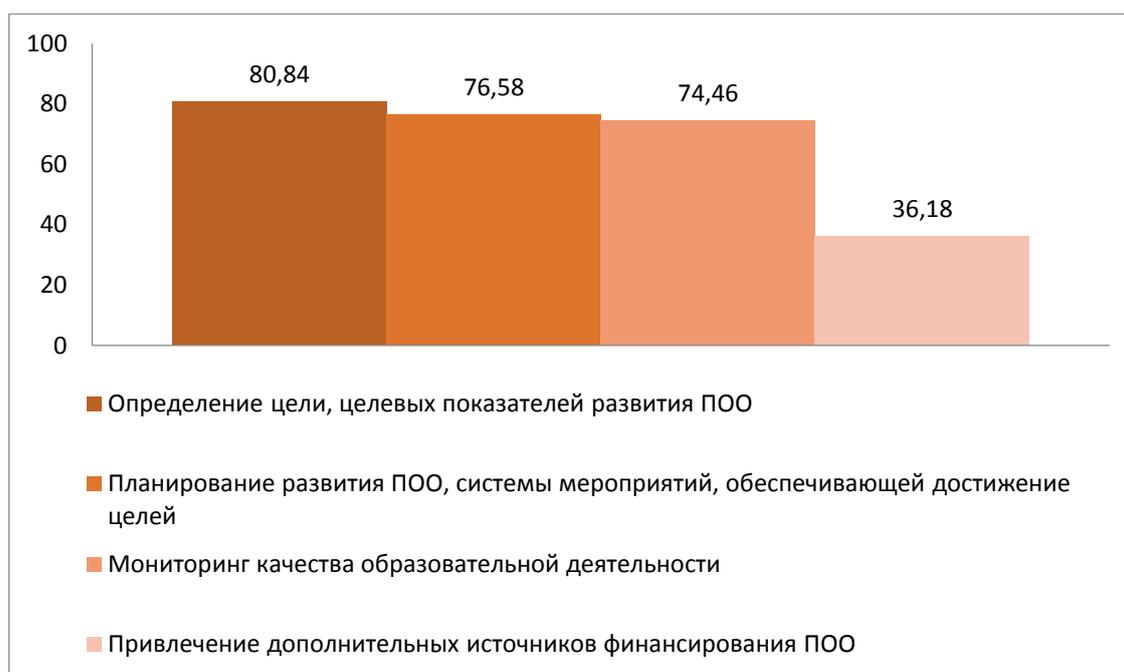


Рисунок 2 – Графическое изображение результата анкетирования экспертов по вопросу «Каких профессиональных компетенций, на Ваш взгляд, как правило, не хватает руководителям ПОО?»

III. «Каких общих компетенций (мягких навыков) не хватает руководителям ПОО?»

1. Знание иностранных языков (57,45% опрошенных респондентов);

2. Умение контролировать стресс (53,19% опрошенных респондентов);

3. Знания в сфере планирования и предпринимательства (25,54% опрошенных респондентов).



Рисунок 3 – Графическое изображение результата анкетирования экспертов по вопросу «Каких общих компетенций (мягких навыков) не хватает руководителям ПОО?»

IV. «Как Вы думаете, какой элемент национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) является ключевым в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров?»

1. Прогноз рынка труда и профессиональная ориентация (21,28% опрошенных респондентов);

2. Независимая система оценки квалификаций (46,81% опрошенных респондентов).

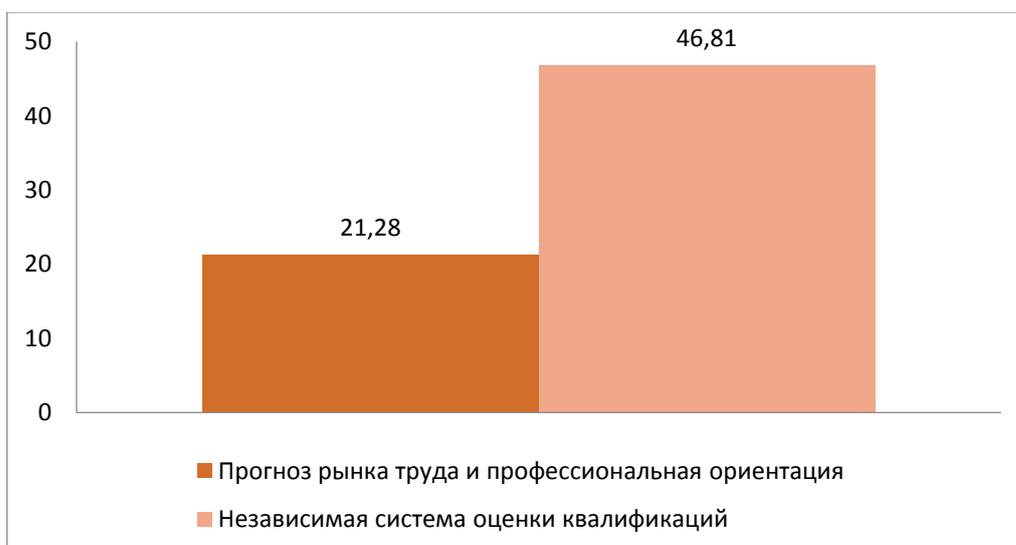


Рисунок 4 – Графическое изображение результата анкетирования экспертов по вопросу «Как Вы думаете, какой элемент национальной системы компетенций и квалификаций (НСКК) является ключевым в реализации государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих кадров?»

Результаты проведенного анкетирования и анализа ответов респондентов, в части выявления дефицитных компетенций руководителей профессиональных образовательных организаций, представлены в таблице 1 - Проблемные зоны в компетенциях руководителей профессиональных образовательных организаций.

Таблица 1 - Проблемные зоны в компетенциях руководителей профессиональных образовательных организаций

№ п/п	Ответы респондентов	Показатели в (% от общего числа опрошенных)
Наиболее актуальные управленческие проблемы:		
1	отсутствие международных программ и контактов	41,3%
2	недостаток преподавателей-практиков в ПОО	35,3 %
3	отсутствие профессиональных стандартов по ряду профессий и специальностей СПО	19,9%
4	неэффективная система мотивации профессиональных кадров	17,7%
5	отсутствие конкурентного отбора абитуриентов	13,9%
Ключевые качества в компетенциях руководителей ПОО:		
1	умение ставить цель и обеспечивать их достижение	71,7%
2	способность сформировать эффективную команду единомышленников	69,9%
3	лидерские качества	60,9%
4	знание основ современного менеджмента и умение применять их на практике	60,4%
5	профессиональные коммуникативные навыки	53,7%
Недостающие «мягкие» навыки руководителей ПОО:		
1	знание иностранных языков	25,1%

2	информационная грамотность	7,2%
3	навыки презентаций и публичных выступлений	5,4%
4	умение контролировать стресс	5,1%
5	знания в сфере предпринимательства	8,8%
Компетенции, которых не хватает руководителям ПОО в их практической деятельности:		
1	эффективное управление проектами	11,7%
2	мотивация управленческого и педагогического коллектива	16%
3	организация PR-кампании ПОО в регионе	15,4%
4	организация мониторинга потребностей рынка труда	10,8%
5	формирование управленческой команды, делегирование полномочий	10,5%
Лучшие отечественные и международные практики:		
1	развитие взаимодействий с работодателями	20,4%
2	участие в олимпиадах профессионального мастерства	19,4%
3	участие в чемпионатном движении WSR	18,6%
4	внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с ФГОС	12,3%
5	внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с WorldSkills	8,9%

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что руководителям профессиональных образовательных организаций не хватает как *индивидуальных* управленческих навыков проектной деятельности, так и *командных управленческих навыков* по развитию организации в условиях изменений. Программа должна обеспечить формирование следующих профессиональных компетенций, необходимый для разработки и реализации проектов развития ПОО:

- совокупность средств, способов и методов (технологий) деятельности, направленных на разработку проектов развития профессиональных образовательных организаций для реализации образовательных программ, соответствующих новым федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования

(далее – СПО) и внедрения демонстрационного экзамена по методике WorldSkills;

- разработку проектов (моделей) развития профессиональной образовательной организации на основе технологии Форсайта регионального рынка высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов, анализа трендов, возможностей и угроз для профессиональных образовательных организаций в условиях модернизации системы СПО;
- создание и применение технологии организационного проектирования моделей развития профессиональных образовательных организаций (технологии проектных мастерских);
- обеспечение механизмов внедрения проектов развития профессиональных образовательных организаций для реализации прорывных проектов в системе СПО и технологий сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций.

Для этого в дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организации были включены следующие тематические модули (рисунок 5):

Модуль 1. «Анализ трендов, возможностей и угроз для профессиональных образовательных организаций»;

Модуль 2. «Новые модели профессиональных образовательных организаций»;

Модуль 3. «Прорывные проекты и новые технологии в профессиональном образовании»;

Модуль 4. «Ресурсное обеспечение проектов развития в сфере среднего профессионального образования»;

Модуль 5. «Развитие сетевого взаимодействия профессиональной образовательной организации»;

Модуль 6. «Управление реализацией проектов в сфере среднего профессионального образования»;

Модуль 7. «Профессиональный английский язык для руководителей профессиональных образовательных организаций».

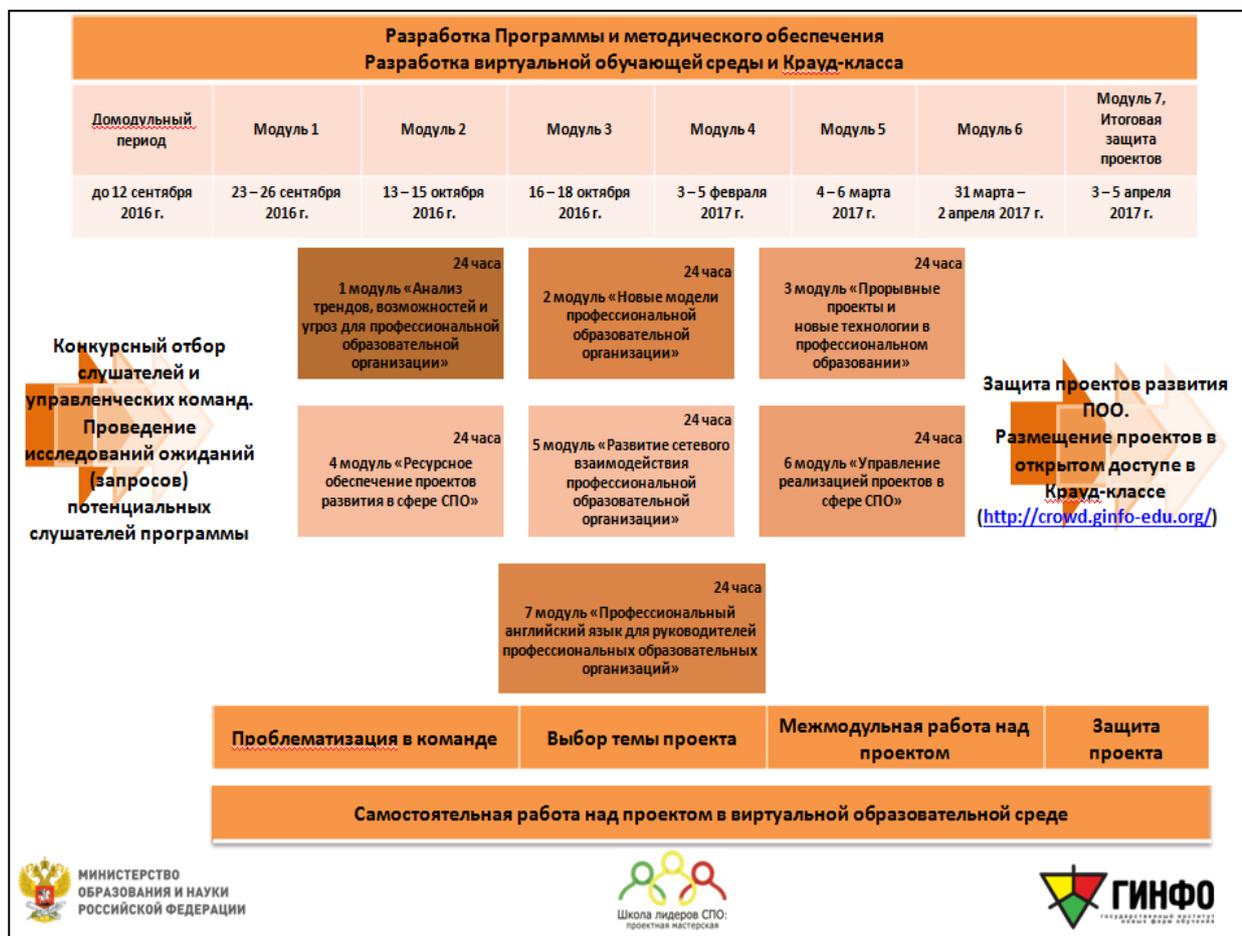


Рисунок 5 - Модульная структура Программы «Школа лидеров СПО: проектная мастерская»

Логика обоснования необходимости модульно структуры дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций (далее - Программа) представлена на рисунке 6.



Рисунок 6 - Схема обоснования и разработки модульной структуры Программы

4. Результаты Программы

По результатам обучения слушателями Программы было подготовлено 37 командных проектов развития профессиональных образовательных организаций, основная часть которых непосредственно связана с обновлением содержания основных профессиональных образовательных программ СПО в условиях внедрения ФГОС ТОП 50, развития новых форм взаимодействия с работодателями и социальными партнерами.

34 слушателя Программы защитили проекты развития профессиональной образовательной организации на английском языке.

В открытом доступе в Крауд-классе (<http://crowd.ginfo-edu.org/>) размещено 14 групповых проектов развития профессиональных образовательных организаций (рисунок 7).

Новое содержание ОПОП СПО – умеренные управленческие риски	Новое содержание ОПОП СПО – высокие управленческие риски
<ul style="list-style-type: none"> - Групповой проект «Проектирование новой модели образовательной программы СПО через систему индикаторов, принимаемой всеми ключевыми заказчиками» - Групповой проект «Переход от формирования образовательной программы СПО по одной специальности/квалификации на конструирование ее по видам профессиональной деятельности» - Групповой проект «Как в колледже разработать образовательную программу для подготовки кадров в «меняющейся» отрасли?» Групповой проект «Актуализация образовательной программы СПО без доступа к высоким и прогрессивным технологиям отрасли при устаревающей материально-технической базе» - Групповой проект «Как в рамках основной профессиональной образовательной программы СПО по специальности сформировать дополнительные профессиональные качества по смежным профессиям и коммуникативные навыки, позволяющие эффективно работать в команде» - Групповой проект «Проектирование и реализация перспективных образовательных программ СПО с учетом зарубежных практик» 	<ul style="list-style-type: none"> - Групповой проект «Проектирование и реализация перспективных образовательных программ в условиях ресурсного дефицита: выход в сетевую модель» - Групповой проект «Тиражирование практики подготовки талантов в массовое обучение в СПО» - Групповой проект «Проектирование и реализация перспективных образовательных программ СПО в условиях ресурсного дефицита» - Групповой проект «Как уравновесить скорость изменения запроса работодателей со скоростью изменения содержания образовательной программы СПО»

умеренное	- Групповой проект «Модель образовательной системы колледжа, способствующая профессиональному становлению его субъектов (педагогов, студентов)» - Групповой проект «Система принятия управленческих решений в проектировании и реализации образовательных программ СПО при работе с требованиями работодателей»	
	Умеренное обновление ОПОП СПО – умеренные управленческие риски	Умеренное обновление ОПОП СПО – высокие управленческие риски
	- Групповой проект «Модель актуализации содержания модулей образовательной программы СПО на базе программ ДПО»	- Групповой проект «Внедрение бизнес-практик в традиционную систему среднего профессионального образования»



Рисунок 7 – «Матрица» проектов развития профессиональных образовательных организаций

На рисунке 7 представлена тематическая карта («матрица») групповых проектов развития ПОО, подготовленные выпускниками Программы. В ней мы рассмотрели тематику проектов Слушателей по двум критериям (признакам):

- Обновление содержания основных профессиональных образовательных программ (далее - ОПОП) СПО;
- Риски при внедрении проектов.

Следует отметить, выбор тематики проектов в командах проходил в результате проблематизации, оценки приоритетности и актуальности для соответствующих ПОО альтернативной тематики проектов. В этой связи показательным является то, что основная часть проектов непосредственно связана с кардинальным обновлением содержания ОПОП СПО в условиях перехода на ФГОС ТОП 50. Это вполне объективная ситуация, иллюстрирующая динамику процессов модернизации в региональных системах СПО. При этом, по оценке наших экспертов, большинство (две трети)

выполненных проектов находится в зоне «умеренных рисков при реализации проектов». Это тоже вполне объективная картина, т.к. при выборе тематики проектов управленческие команды оценивали и этот фактор и склонялись к минимизации рисков, связанных с необходимостью выхода в «новое проектное поле», где нормативная база регулятора только формируется. Только 4 проекта развития ПОО находятся в зоне «новое содержание ОПОП СПО» - «высокие риски» (остальные проекты находятся в зоне «новое содержание ОПОП СПО» - «умеренные риски»). Тематика этих четырех проектов непосредственно связана с разработкой и внедрением в СПО механизмов реализации ОПОП СПО в сетевом формате взаимодействия, в условиях ресурсного дефицита и опережающей динамики изменения запросов работодателей. обеспечения индивидуальной образовательной траектории студентов

Следует отметить, что все групповые проекты, выполненные слушателями Программы, отличаются актуальностью, новизной подходов и практической значимостью. Почти все они находятся в стадии внедрения или согласования с заинтересованными сторонами и партнерами и, по оценке экспертов (членов аттестационной комиссии), в самое ближайшее время пополняют региональную базу лучших управленческих практик и решений.

Для обмена опытом и практиками внедрения проектов развития ПОО из числа слушателей Программы «Школа лидеров СПО: проектная мастерская» создана Ассоциация выпускников программ ГИНФО для высшего управленческого состава СПО.

Кроме того, стоит сказать об «отложенном» долгосрочном результате Программы:

- рост числа управленческих команд в регионах, ориентированных на практику работы ПОО – регионального лидера (проектного обучения);

- рост числа ПОО, ориентированных на внебюджетную активность и бизнес-практики;

- вовлечение в процесс изменения региональных регуляторов СПО, согласование с ними новых моделей управления ПОО;

- формирование профессионального сообщества руководителей СПО на базе первого выпуска «Школы лидеров СПО» - Ассоциации выпускников. Это сообщество руководителей, объединенных не по должности. Это выпускники Программ ГИНФО, имеющие общее видение развития системы СПО, командное мышление и мотивацию проактивных лидеров, сформированное за период обучения на Программе.

- **106 руководителей ПОО** из 25 субъектов РФ успешно завершили обучение по Программе;
- **37 командных проектов** развития ПОО подготовлено в «Школе лидеров СПО: проектная мастерская»
- **34 слушателя** Программы защитили проекты развития ПОО на английском языке;
- **14 групповых проектов** развития ПОО размещены в открытом доступе в **Крауд-классе** (<http://crowd.ginfo-edu.org/>);
- Создана **Ассоциация выпускников** из числа слушателей Программы «Школа лидеров СПО: проектная мастерская» обмена опытом внедрения проектов

Количество ПОО, принявших участие в обучении по программе «Школа лидеров СПО» в 2016-2017 гг. по федеральным округам

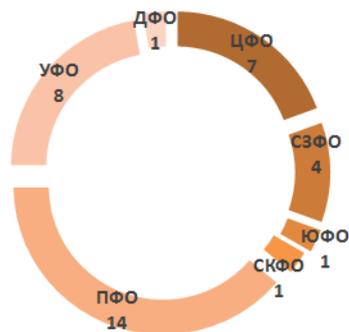


Рисунок 8 - Основные итоги реализации Программы «Школа лидеров СПО: проектная мастерская»

Выпуск в 2017 г. первых 106 слушателей Программы «Школа лидеров СПО: проектная мастерская» из 25 субъектов Российской Федерации стал значимым стартовым этапом в развитии кадрового потенциала руководителей СПО в рамках реализации приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» (рисунок 8).

Литература

1. Алимова, Т.М., Мельниченко Л.Н., Петрова А.М., Петрова С.А, Рябко Т.В. Актуальные технологии проектирования образовательных программ среднего профессионального образования с учетом профессиональных стандартов и лучших международных практик: монография. – М.: РУСАЙНС, 2016.
2. Гаспаржак А.Г., Бысик Н.В. Как директора школ принимают решения// Вопросы образования, 2014 г. – Спец. выпуск. - С.1-23.
3. Потемкина Т.В. Подготовка управленческих и педагогических кадров для системы образования / Т.В. Потемкин // Управление образованием: теория и практика. – 2015. – №2 (18). – С. 84 – 92.